

内閣府規制改革推進室 人への投資ワーキンググループ御中

キャリアコンサルタントの育成、 キャリアコンサルティング普及の立場から

2022年3月3日

特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会

理事長 藤田真也

キャリアカウンセリング協会について

キャリアカウンセリング協会は、国家資格キャリアコンサルタントの養成、国家資格更新講習、独自試験、独自資格認定、指導者養成など、質の高いキャリアコンサルタントの育成を通して、「働く個人がそれぞれの人生のステージで、より自分らしい生き方と働き方を選択し、その能力を発揮できる社会の実現に寄与すること」を目指す団体です。

名称	特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会（略称：CCA）
設立	平成15年5月26日
住所	〒105-0004 東京都港区新橋1-16-4 りそな新橋ビル4階 Tel. 03-3591-3569 Fax. 03-3591-4665 https://www.career-npo.org/
代表者	理事長 藤田 真也
主な活動	キャリアカウンセリング（キャリアコンサルティング）の普及活動 キャリアカウンセラー（キャリアコンサルタント）の技術向上・地位向上の活動 キャリアカウンセラー（キャリアコンサルタント）の活躍の場を支援する活動 その他、目的を達成するために必要な事業 <主な事業> GCDF-Japanキャリアカウンセラートレーニングプログラムの運営 （厚生労働省認定 国家資格キャリアコンサルタント養成講習） 国家資格キャリアコンサルタント更新講習全31講座開催 CCAスーパーバイザー養成講習の運営 各種法人研修（キャリア研修など） ・GCDFキャリアカウンセラー約5,000名 ・「CCA学習マイページ」登録者10,800名
基幹会員企業	株式会社パーソル総合研究所 パーソルホールディングス株式会社 マンパワーグループ株式会社 株式会社リクルートスタッフィング 株式会社リクルートホールディングス（五十音順）
参加団体	キャリアコンサルティング協議会 会員



CAREER
COUNSELING
ASSOCIATION

改正職業能力開発促進法（2016.4.1）のポイント

- ・事業主に対して、労働者が自らキャリア開発の設計・目標設定、そのための能力開発を行うことの支援を（努力）義務としたこと（10条の3から）
- ・キャリア開発支援の中核にキャリアコンサルティングが位置づけられ、事業主が必要に応じて講じる措置として、その提供を行うことを規定したこと（2条5項、10条の3から）
- ・キャリア開発支援に当たっては、キャリアコンサルティングに加えて、包括的なキャリア開発支援活動の提供が事業主に実質的に義務づけられたことになり自己のキャリア開発の振り返りの機会となるキャリアドックやキャリア面談、支援型の管理者の役割強化、現場におけるキャリア開発の機会の提供、そして何よりも個人がキャリア自律を推進することを支援する現場活動の重視が、これからのキャリア開発支援において重要な役割を果たすことが確立された。
- ・2019年4月 職業能力開発促進法施行規則一部改正により、「職業能力開発推進者をキャリアコンサルタント等の職業能力開発推進者の業務を担当するための必要な能力を有する者から選任する」と規定された。

キャリアコンサルタント国家資格制度

◆法制化（国家資格化）によって

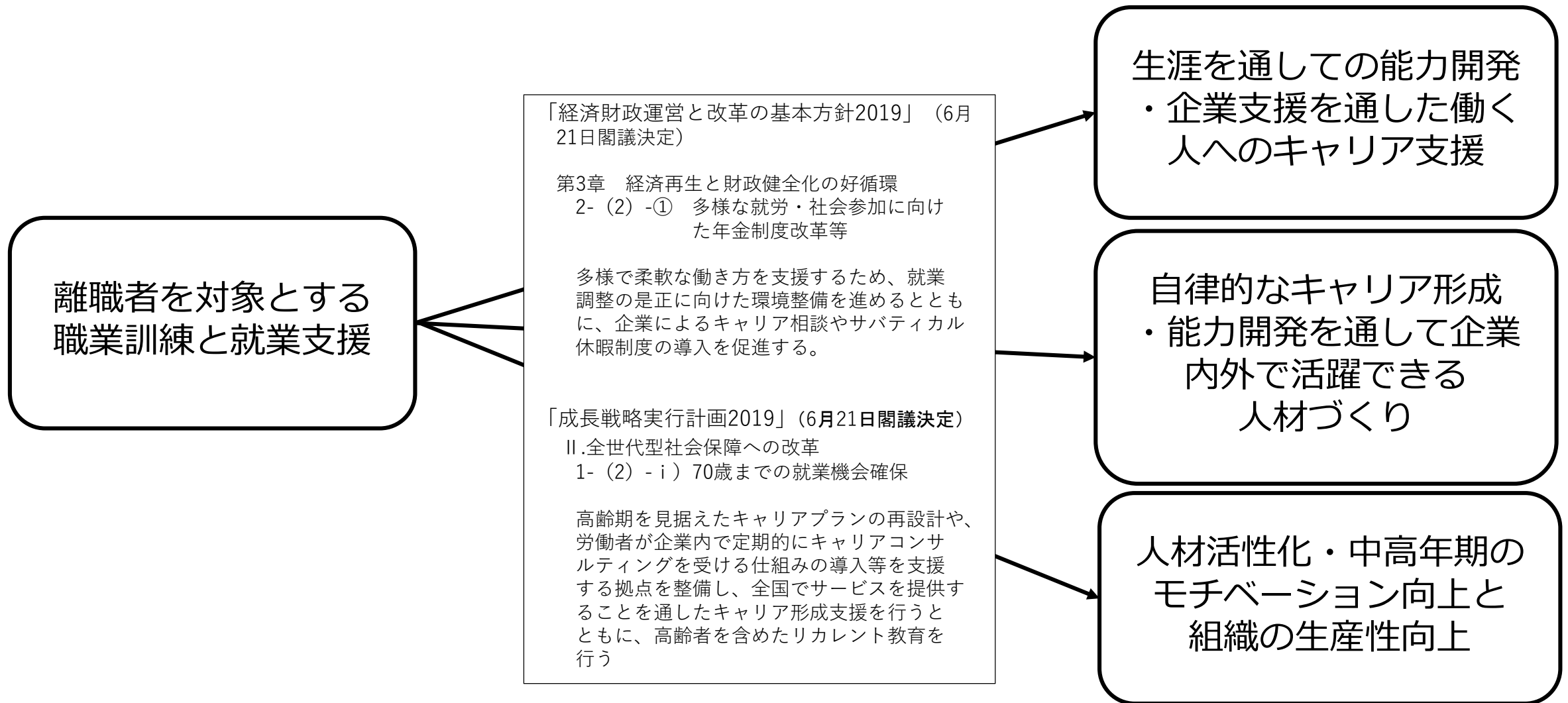
キャリア支援を受ける人が安心してキャリアコンサルティングを受けられる社会的基盤の整備を進める

- ・働き方の多様化、流動化、雇用の安定によって国全体の労働力を強化
- ・鍵を握るのは「働く人の職業能力開発」
- ・働く人の職業能力開発の鍵は「労働者自身の主体的なキャリア形成努力」
→主体的なキャリア形成を支援する体制作りが急務

労働政策・関連制度・関連事業との連携強化（「出番規定」）

（教育訓練給付金制度、職業能力開発推進者、セルフキャリアドックなど）

人材開発政策の変化



個人の課題をどのようにとらえるか ～今日的なキャリア支援の重点テーマ～

働く個人をとりまく環境変化によって個人は…

- 1.働く期間の長さを意識する必要性に迫られている
- 2.働き方の変化への対応を意識する必要性に迫られている

これらに起因する悩み・課題に対するキャリア支援に際して企業や支援者が念頭に置くべきことは、…

- 1.キャリアステージごとに自らのキャリアを捉える
- 2.高年齢期をも見据えた職業生活設計の見通しと計画性
- 3.学び直しができる環境と仕組みの整備
- 4.自律的なキャリア形成ができる環境と仕組みの整備

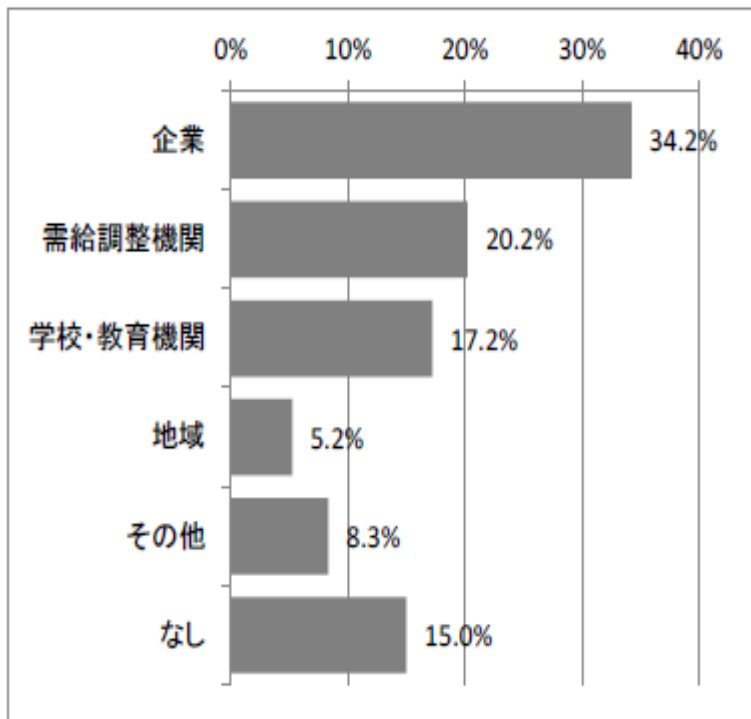
リカレント教育、労働移動の円滑化とキャリアコンサルティングの関係

- ★キャリアコンサルティングは、政策テーマと働く個人の幸福（ウェルビーイング）をつなぐ機能であること
- ★働く個人の生涯にわたる生活設計の中に納得して位置づけることが重要
 - 中高年期以降も視野に入れた長期的視点
 - 柔軟な働きかたの選択を視野に入れる

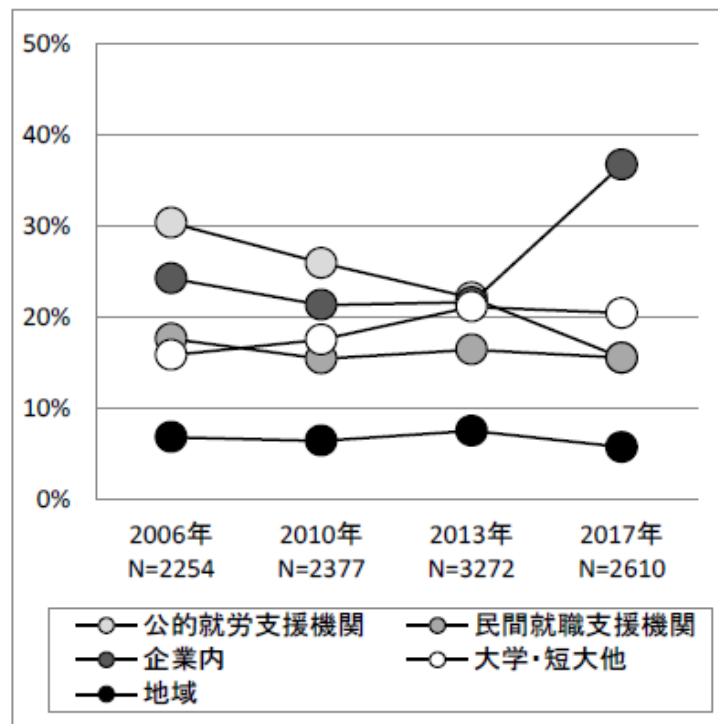
参考①：キャリアコンサルティングの実施状況と実態

(1) 主な活動の場

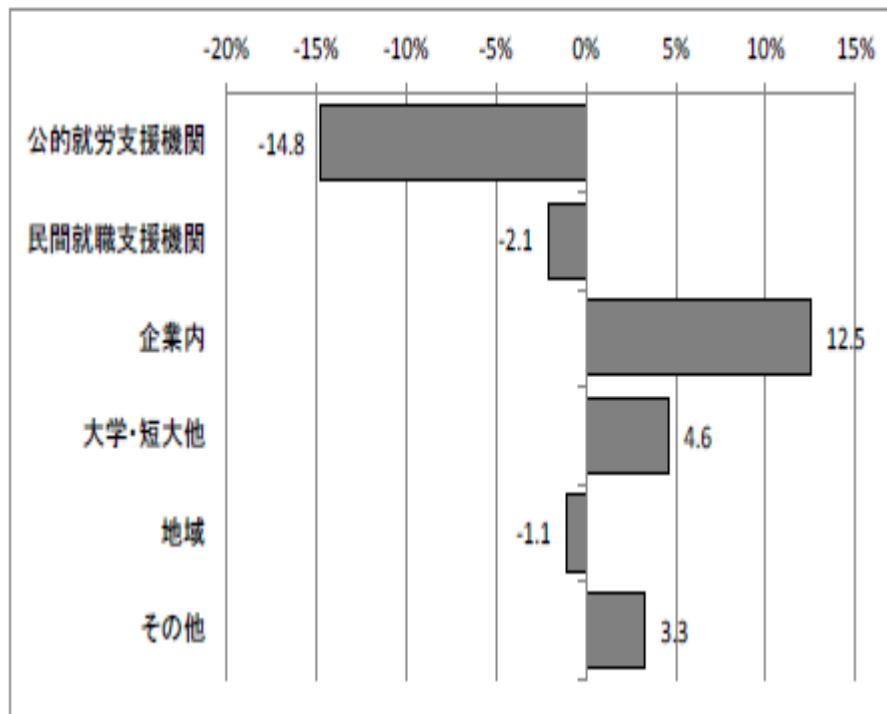
現在の主な活動の場（2017）



活動の場の経年推移（2006～2017）

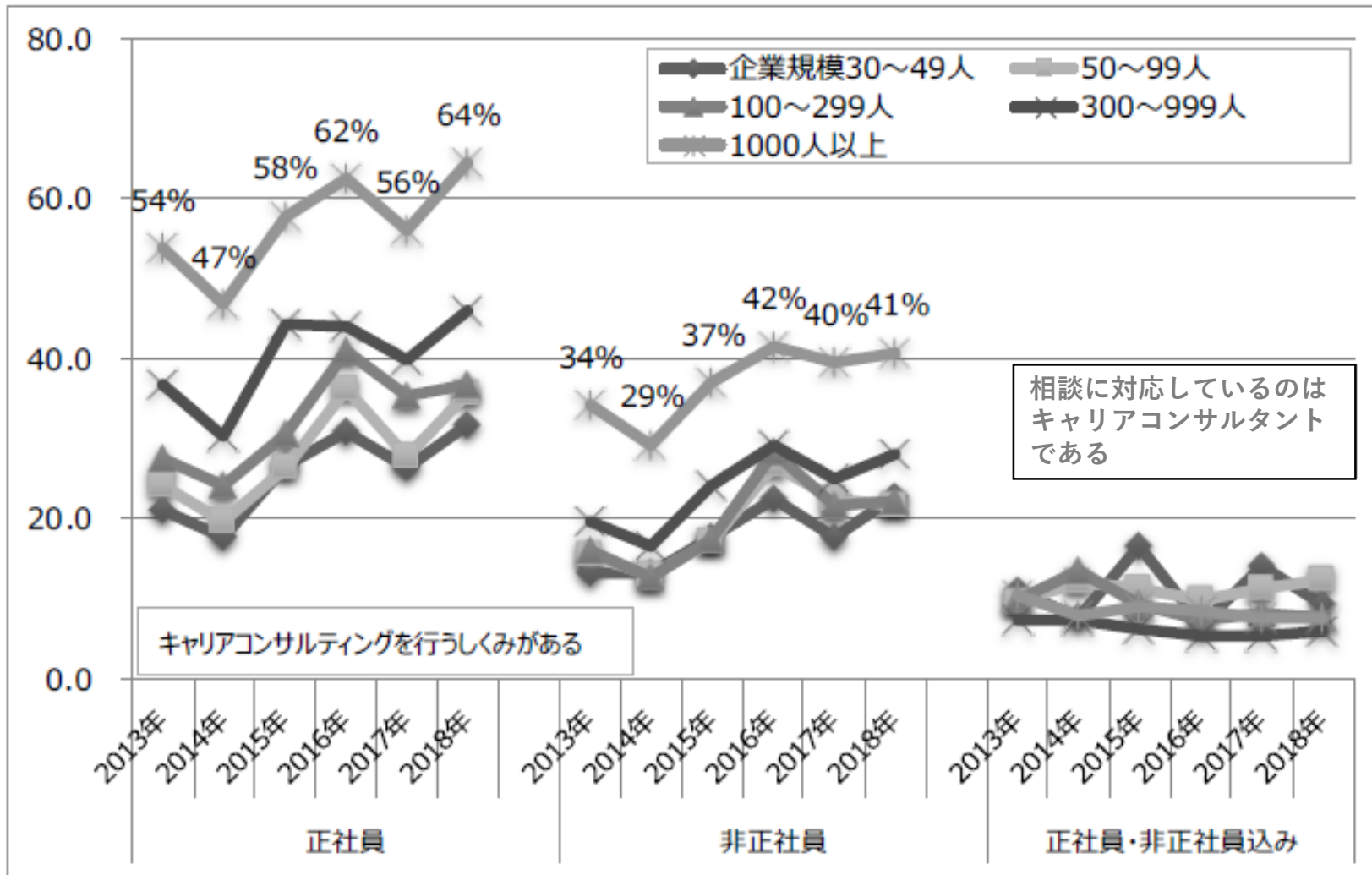


活動の場の増減（2006－2017比較）



この10年間でキャリアコンサルタントの活躍の場は「企業内」が大きく伸長。企業内キャリアコンサルティングを後押しする制度的な環境整備の影響が大きい。一方、この10年間で医療機関、福祉施設、自治体等の様々な領域にも活動が拡大。⇒キャリアコンサルティング施策を広く普及し、実効性のある施策とするには、相応の制度的な下支えを要する。

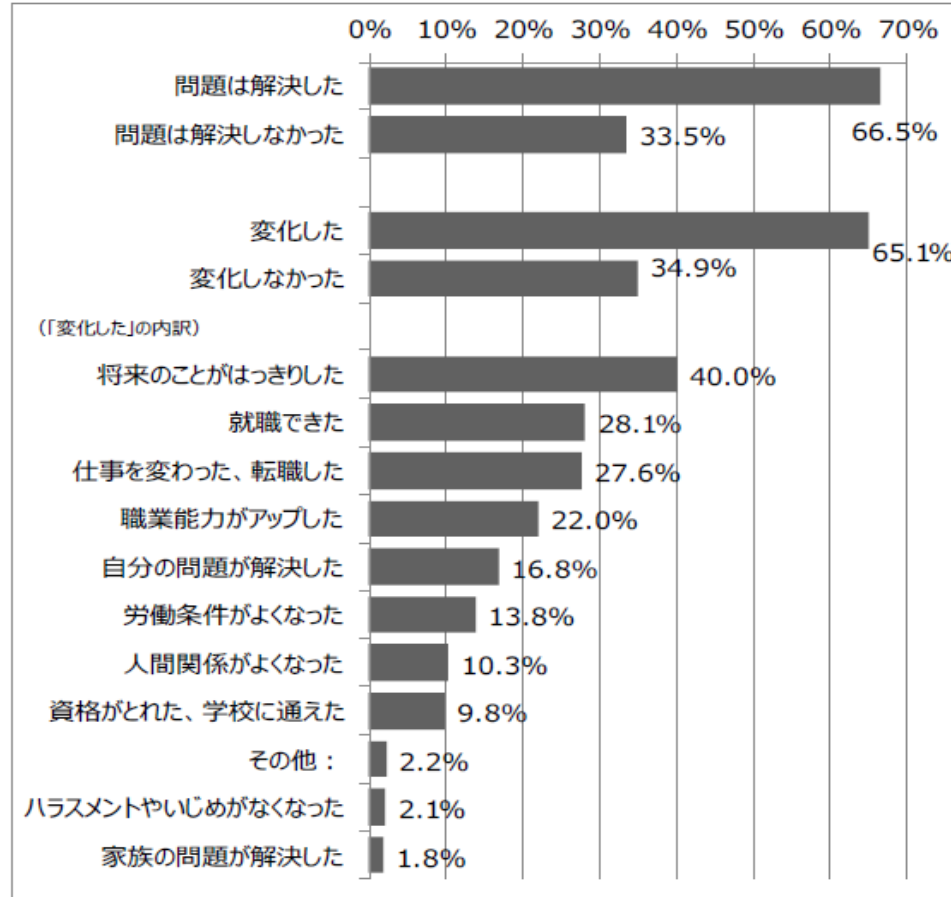
参考②キャリアコンサルティングの実施状況と実態 (2) 企業領域のキャリアコンサルティング導入割合



- 企業領域のキャリアコンサルティングのしくみ導入は、大企業で5～6割、中小企業で2～3割。
- 正社員と非正社員で大きなギャップがある。
- キャリコンの仕組みはあるが、キャリコンが担当していないという問題。

参考③ キャリアコンサルティングの効果

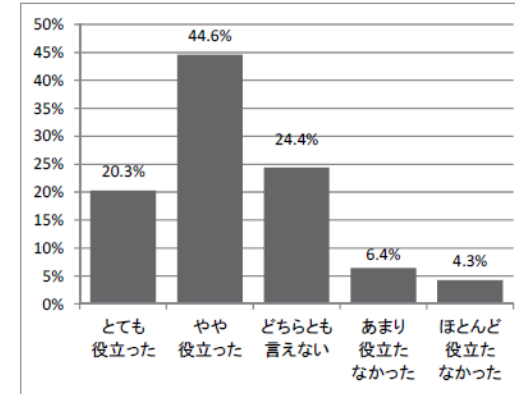
「問題は解決したか」「キャリアや職業生活は変化したか」



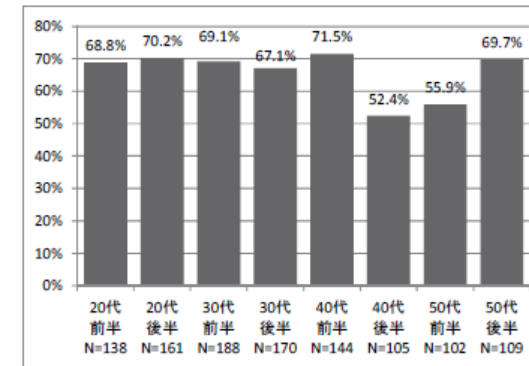
キャリアコンサルティングを受けた経験者の7割弱が「問題は解決した」、6割強が「変化した」、うち4割が「将来のことがはっきりした」と回答。

キャリアコンサルティングの実態、効果および潜在的ニーズ—相談経験者1,117名等の調査結果より
労働政策研究・研修機構（2017）

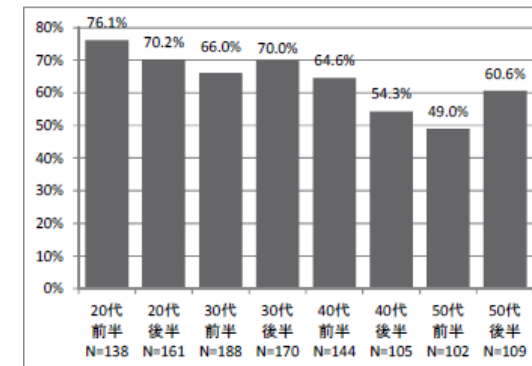
「相談して良かったか」



年齢別「問題は解決した」者の割合

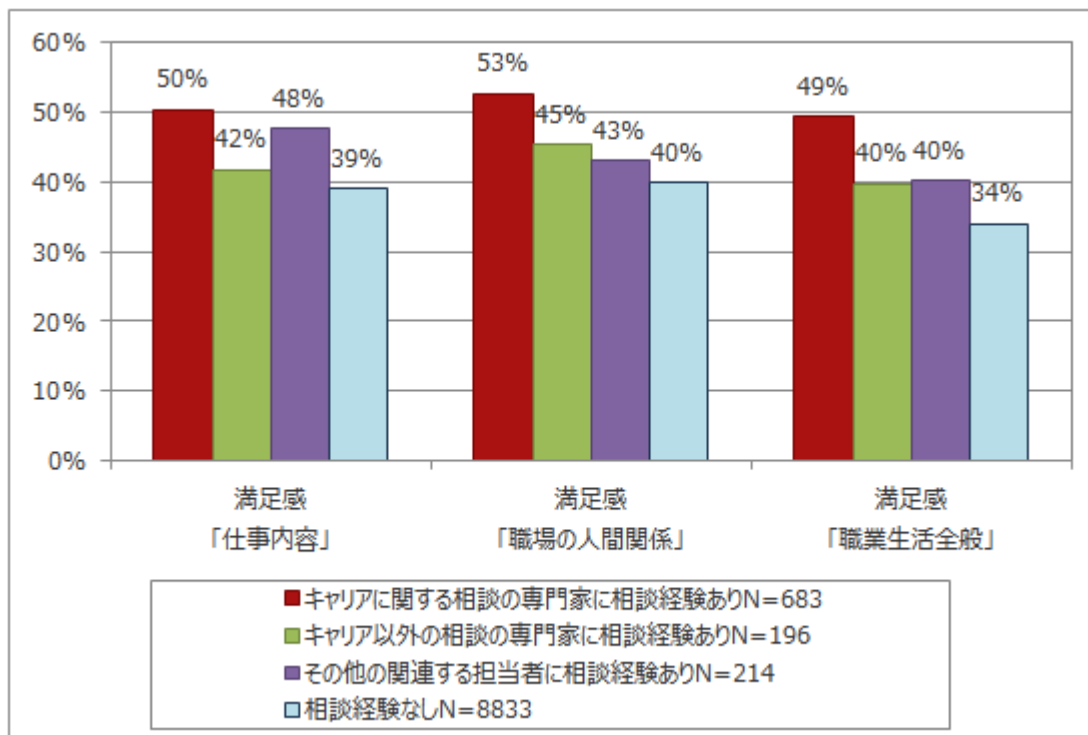


年齢別「キャリアや職業生活は変化した」者の割合

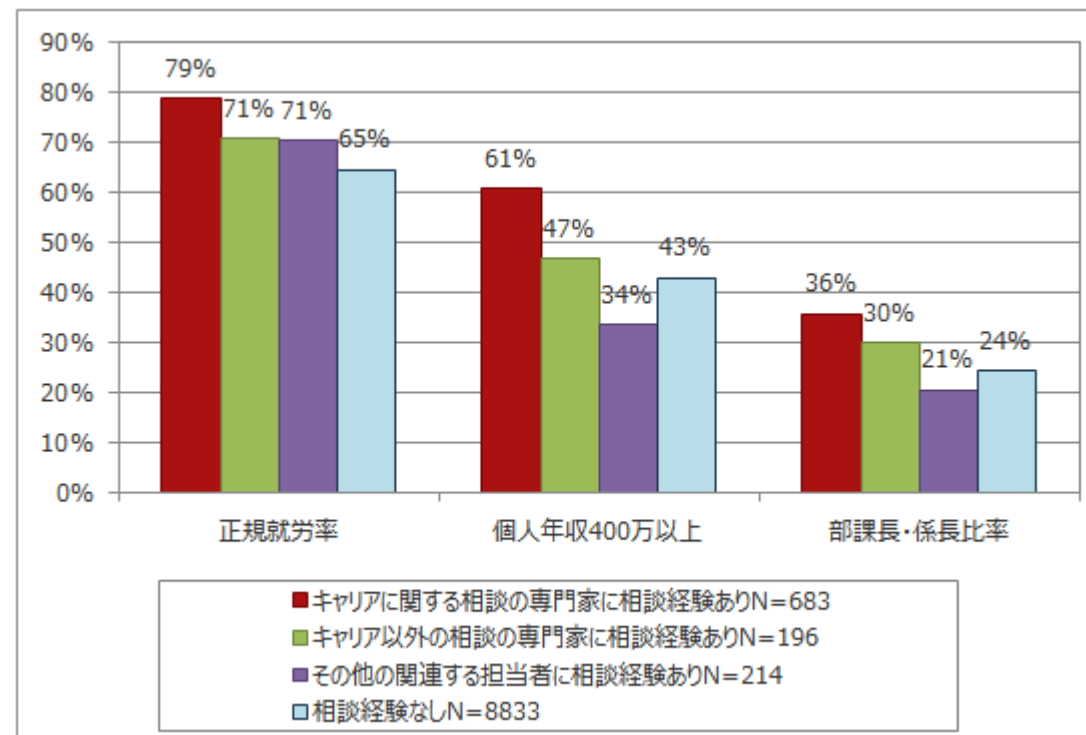


参考④ キャリアコンサルティングの効果

相談経験の有無別にみた現在の満足感



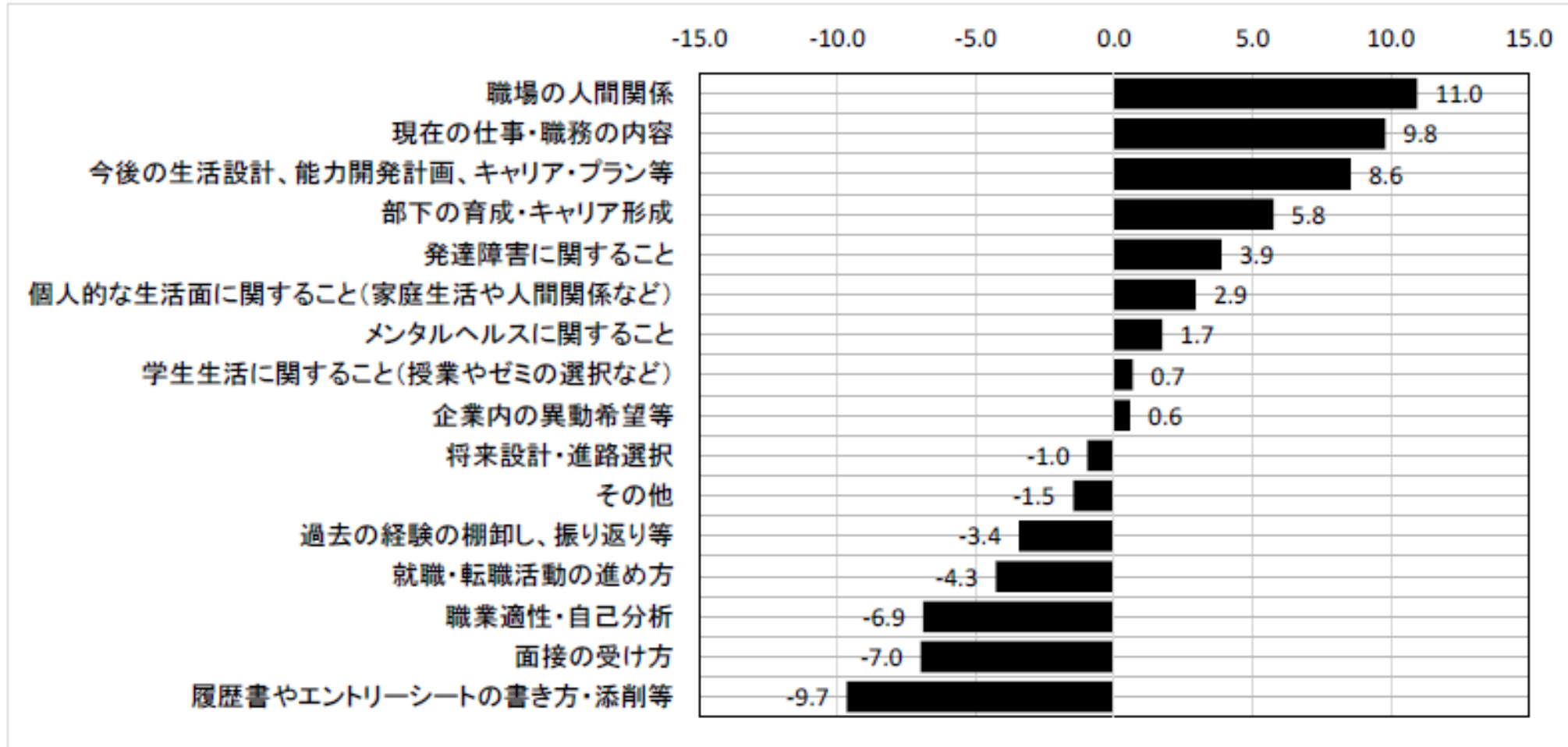
相談経験の有無別にみた正規就労率、年収、昇進



過去にキャリアに関する相談の専門家に相談した経験がある者は、満足感、正規就労率、年収、昇進などの指標で、現在、良好な状態にあることが示されている。

参考⑤ キャリアコンサルティングの相談内容

主な相談内容の2010年調査から2017年調査にかけての増減



2010年から2017年にかけて大きく増加したのは、「職場の人間関係」「現在の仕事・職務の内容」「今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等」「部下の育成・キャリア形成」。大きく減少したのは「履歴書やエントリーシートの書き方・添削等」「面接の受け方」「職業適性・自己分析」。

参考⑥ キャリアコンサルタントの質の向上について (4) 今後求められるキャリアコンサルタント像

これからの社会におけるキャリアコンサルタントの新しい役割に関する認識（活動領域別）

	企業 N=1119	学校・教育 N=563	需給調整 機関 N=661	地域 N=169
1.専門領域別のキャリアコンサルタント	34.0%	46.5%	52.2%	39.6%
2.業種別・業界別のキャリアコンサルタント	27.1%	18.7%	22.5%	11.8%
3.コーチングやリーダー養成を専門とするキャリアコンサルタント	26.2%	15.3%	10.3%	8.9%
4.組織開発や組織文化に取り組むキャリアコンサルタント	41.5%	21.0%	18.0%	13.0%
5.地域の企業や自治体、学校等と連携して活動するキャリアコンサルタント	28.7%	40.7%	36.5%	47.3%
6.メンタルヘルスなどの問題を専門とするキャリアコンサルタント	35.1%	32.5%	39.6%	35.5%
7.発達障害・精神障害などを専門とするキャリアコンサルタント	23.9%	43.0%	43.7%	53.8%
8.ハラスメントの問題に専門的に関わるキャリアコンサルタント	10.5%	9.1%	8.3%	8.3%
9.ダイバーシティ、多文化の問題に関わるキャリアコンサルタント	26.6%	28.2%	17.5%	23.7%
10.個人のキャリア発達に深く関わるキャリアコンサルタント	40.0%	34.1%	36.5%	41.4%
11.社会正義を志向するキャリアコンサルタント	6.4%	11.0%	14.8%	16.6%

※選択率が高いもの上位3つまでに網掛けを付した。

特に企業領域における上位2項目は、①「組織開発や組織文化に取り組む」⇒個人の成長を組織生産性につなげることで、②「個人のキャリア発達に深くかかわる」⇒働く期間の長期化に生涯学習、リカレント教育、学び直しへの関わりといった、政策的な動向と合致する課題への対応の必要性を、キャリアコンサルタント自身が現場ニーズとしても感じているところ。

企業組織領域においてはキャリアコンサルタントの役割がますます高度化、
複線化する

- 1.メンタルヘルス、人間関係、仕事の悩み相談に対応するカウンセラーの役割**
- 2. 中長期的視野で生涯生活設計や能力開発を支援する自律的なキャリア形成支援者の役割**
- 3.組織的視点でキャリア自律を促進し、人事との連携を通して組織の活性化につなげる組織人事コーディネーターの役割**

キャリアコンサルタント自身のリカレント教育が必須

1. 働く人の多様性（価値観、能力、特性等）の理解
2. 生涯にわたっての幸福な職業生活（人生）設計のための個人ごとの能力開発テーマに関する理解
3. 能力開発機会と働きかたの選択肢に関する理解
4. 企業組織の理解（企業戦略、人材戦略、人材開発施策・制度、能力開発機会）
 - 一人に対して継続的に支援し、能力開発をサポートする力
 - 企業が求める人材像と個人のキャリア期待の接点で能力開発課題を見出す力
 - 当面業績達成のための課題と個人のキャリア期待の接点で能力開発課題を見出す力

参考：当協会が行っているキャリアコンサルタント向け教育

★企業組織領域の更新講習（6/31）

【CCA】 部下のキャリア自律を促進するWill-Can-Mustフレームを活用した管理職支援

キャリア自律推進テーマを扱うキャリアコンサルタントにおすすめの講習です。

社員のキャリア自律を促進するうえで、会社の人事制度や本人の努力に加えて非常に重要になるのが上司(管理職)の関与です。部下のやりたいこと(Will)、できること(Can)、やるべきこと(Must)の3つの観点を接続しキャリア自律を促進するための管理職の関わり方についてケースを通して学びます。

【CCA】 ポータブルスキルを活用したセルフ・キャリアドック推進のための技能講習

「人」と「仕事」のベストなマッチングを目指す皆さんに是非ご受講いただきたい講習です。人はその職種や業界での経験から専門性以外に、他の環境でも活かせる汎用性のあるスキルを獲得しています。当講習では、厚労省委託事業で開発された『ポータブルスキル』を活用、従来の「ヒト軸」から「コト軸」に人材ニーズを変換することで新たなステージへの適応可能性を見出します。

【CCA】 キャリアコンサルタントのための組織開発講座（入門編）

企業領域での活動の幅を広げたいキャリアコンサルタントにおすすめの講習です。

これからのキャリアコンには、面談スキルだけでなく多人数向けの研修講師や組織コーディネートのスキルが必要です。本講習では、組織開発の基本と代表的な手法の体験学習を通して、組織のキャリア自律風土の測定による経営・人事の巻き込みや、職場のコミュニケーションへの介入など、「組織開発の基礎」を学びます。

【CCA】 キャリアコンサルタントによる管理職支援

マネジメント課題を扱うキャリアコンサルタントにおすすめの講習です(開発協力 法政大学坂爪洋美教授)。

【CCA】 企業における「キャリア形成支援プロセスマネジメント」実践講座

組織内のキャリア形成上の問題が見えているのに改善提案が出来ない・通らない、そんなジレンマを抱える方に強くお勧めします。組織の様々な問題は「繋がっている」からこそ解決が困難。本講習では企業内の問題を「見る」ところから始め、問題の繋がりを意識しながら、現状分析>実行計画>運用>結果分析>改善提案、といったPDCAのマネジメントを中心に学びます。

【CCA】 領域別技能講習（組織・人的資源管理）

人事経験のないキャリアコンサルタントにおすすめの講習です。

組織・人事管理を基礎から学びなおし、今日的な相談事例を多角的に検討することを通して、人事経験がなくても実践力を身につけることができます。組織におけるキャリア開発の第一人者である筑波大学の岡田先生、人事管理の権威である学習院大学の今野先生、同じく組織開発の権威である東京未来大学の角山先生から、直接学べる貴重な学習機会です。

キャリアコンサルタントの有効活用に向けての課題

1. 現在の一般能力に基づく資格制度に加えて、特に組織領域におけるキャリア支援の専門性認定資格をアドオンする
 - 現下の政策課題を前に進めるための専門教育＋世の中にわかりやすい資格
 - 中小企業が使いやすくする
2. キャリアコンサルティングを受ける個人や導入企業への金銭的補助
 - 個人は直接的に費用補助（キャリアコン費用は1回60分あたり1～1.5万円）
 - 企業は制度導入への補助